

# Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Intercontinental Bali Resort

Putu Indah Dianti Paramita<sup>1</sup> \*, I Ketut Pasek<sup>2</sup>), I Made Ardana Putra<sup>3</sup>)

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>2</sup> Bisnis Digital, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>3</sup> Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

\*Corresponding Author: [indahdiantiparamita@gmail.com](mailto:indahdiantiparamita@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja, secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention*. Jenis Penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di InterContinental Bali Resort, dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah motivasi karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk tetap terus meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja para karyawan agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal

**Kata Kunci:** Kompensasi, motivasi kerja, *turnover intention*, pandemi covid-19

**Abstract:** This research was aimed to find out the effect of Compensation and Work Motivation, in a partial and simultan way to *Turnover Intention*. The type of the research used by the researcher was an explanatory research that using quantitative approach by spreading out questionnaire. Based on the results of this research, the researcher discovered that there was a significant effect of Compensation and Work Motivation toward *Turnover Intention* to the employees of InterContinental Bali Resort. It was known that from those two variables, Motivation had more dominant effect toward *Turnover Intention* for its coefficient beta was bigger than Work Motivation. Advice given to the company was to keep improving Compensation and Work Motivation of the employees so that they could provide the best service.

**Keywords:** Compensation, work motivation, *turnover intention*, pandemic covid-19

**Informasi Artikel:** Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

## Pendahuluan/Introduction

Pasca merebaknya pandemi COVID-19, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Selain itu situasi bisnis yang semakin sulit dikarebakan wisatawan baik asing maupun domestic telah sangat berkurang bahkan dilarang berkunjung. Hal ini menyebabkan pengurangan pendapatan hotel, yang berdampak pada kompensasi yang didapat karyawan lebih rendah. Kompensasi yang tidak tepat menyebabkan tingginya jumlah *turnover intention* di perusahaan.

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Hasibuan, 2019).

Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja dan peningkatan sumber daya manusia. Hal tersebut menyebabkan organisasi menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) selalu menjadi perhatian utama yang dihadapi oleh organisasi besar maupun kecil. Beberapa peneliti menyatakan persoalan *turnover intention* merupakan salah satu persoalan penting dari sekian masalah perusahaan khususnya di dunia sumberdaya manusia (SDM). Dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan manapun. Tingkat *turnover* yang tinggi akan berdampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dalam lingkungan kerja. Keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*) telah menjadi masalah umum yang dihadapi organisasi besar maupun kecil.

InterContinental Bali Resort merupakan salah satu perusahaan yang bergerak disektor pariwisata khususnya perhotelan, perusahaan ini diduga mengalami tingkat *turnover intention* yang tinggi ketika pandemi covid-19 terjadi. Berikut merupakan data karyawan yang melakukan *turnover* atau dapat dikatakan mengundurkan diri pada hotel InterContinental Bali Resort dari tahun 2018 sampai tahun 2021.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan InterContinental Bali Resort

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan	Presentase
2018	849	50	5.56%
2019	842	7	0.82%
2020	717	125	14.85%
2021	615	102	14.23%

Sumber : *Human Resource Department InterContinental Bali Resort*

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri Pada InterContinental Bali Resort setelah memasuki masa pandemi covid-19 mengalami lonjakan yang cukup drastis, Pada tahun 2018 jumlah turnover karyawan berada pada angka 5.56% dan tahun 2019 turun menjadi 0.82% lalu ketika pandemi covid-19 terjadi pada tahun 2020 angka turnover mencapai 14.85% dan tahun 2021 mencapai angka 14.23%. Hasil ini dikatakan tinggi karena Menurut Roseman dalam Fulbertus, dkk (2008) dalam bukunya yang berjudul *Managing Turnover* bahwa jika annual turnover melampaui angka 10% di suatu perusahaan, maka tingkat turnover tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Banyak faktor yang berpengaruh pada turnover intention karyawan di suatu perusahaan salah satunya adalah kompensasi yang tidak sesuai. Kompensasi adalah timbal balik yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Faktor kompensasi tersebut diduga sejalan dengan adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan pendapatan hotel menurun sehingga pemberian kompensasi bagi karyawan tidak sesuai dengan keinginan mereka.

Selain kompensasi, pemberian motivasi juga adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Maka dari itu jika terjadi penurunan motivasi pada perusahaan seringkali menyebabkan terjadi tingginya tingkat turnover intention pada perusahaan, motivasi diantara lain bisa termasuk reward jika karyawan bekerja secara maksimal, dengan begitu niat karyawan untuk berpindah menjadi lebih rendah.

Dari paparan diatas dapat dikatakan, saat masa pandemi covid-19 hotel InterContinental Bali Resort mendapatkan beberapa dampak negatif yang dapat mengganggu jalannya perusahaan, salah satunya adalah lonjakan tingkat turnover yang cukup drastis. Tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi naiknya tingkat turnover tersebut. Jika dilihat dari dampak negatif lain yang disebabkan oleh pandemi covid-19, penurunan pendapatan juga sangat berdampak negatif bagi hotel. Penurunan pendapatan dapat berpengaruh pada pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut dimungkinkan dapat mempengaruhi tingkat turnover yang terjadi di hotel InterContinental Bali Resort.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan pada InterContinental Bali Resort.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh negatif signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan InterContinental Bali Resort.

## Metode/Method

Penelitian ini dilakukan pada InterContinental Bali Resort yang berlokasi di Jl. Raya Uluwatu No.45 Jimbaran, Kabupaten Badung, Bali. Penelitian ini dilakukan selama 7 bulan mulai dari Desember 2021 hingga Juli 2022. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode angket atau kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan InterContinental Bali Resort dengan jumlah sampel sebanyak 86 orang. Variabel penelitian ini yaitu terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y). Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan).

## Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan bantuan SPSS 28 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize dCoefficients B	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
(Constant)	26.002	<0,001		
Kompensasi	-.248	<0,001	0,05	Berpengaruh Negatif dan Signifikan
Motivasi Kerja	-.311	<0,001	0,05	Berpengaruh Negatif dan Signifikan

Sumber: Data Diolah (2022)

Hasil analisis regresi linear berganda dalam Tabel 4.15 diatas, kemudian dimasukkan kedalam model persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = 26,002 - 0,248X_1 - 0,311X_2$$

1. Nilai konstanta a yaitu 26.002 yang menyatakan variabel kompensasi dan motivasi kerja (X1 dan X2), bernilai 0 maka variabel dependen *turnover intention* (Y), bernilai sebesar 26.002 dengan nilai signifikansi <0,001.
2. Nilai koefisien regresi b1 adalah -0,248 dengan nilai sig. <0,001 dimana berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti apabila kompensasi meningkat maka *turnover intention* akan menurun.
3. Nilai koefisien regresi b2 adalah -0,311 dengan nilai sig. <0,001 dimana berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan.

**b. Uji Koefisien Korelasi (R)**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Koefisien Korelasi (R)

R	Sig. F Change	Keterangan
0,936 <sup>a</sup>	<.001	Berkorelasi

Sumber: Data Diolah (2022)

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 berarti terdapat korelasi atau hubungan, berdasarkan tabel diatas nilai signifikan yaitu <0,001. Nilai r yaitu 0,936. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang "0,80 – 1.00" yang berarti tingkat hubungan kompensasi dan motivasi terhadap *turnover intention* termasuk pada tingkat hubungan sangat kuat. Berdasarkan nilai signifikan dan r pada tabel dapat disimpulkan terdapat hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), artinya jika kompensasi dan motivasi kerja semakin ditingkatkan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Berikut ini hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.936 <sup>a</sup>	.876	.873	1.498

Sumber: Data Diolah (2022)

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk variable independent atau bebas digunakan *Adjusted R Square*. Dari hasil pengujian secara statistik dapat diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,873 atau 87,3%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan positif antar variable kompensasi (X1), dan variabel motivasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada InterContinental Bali Resort, sedangkan sisanya 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### d. Hasil Uji T Parsial

Uji T bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai tarafsignifikan (p value), jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka setiap variable dependen memiliki pengaruh terhadap variable independen. Hasil pengujian uji T dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji T (Parsial)

Variabel	Coefficients Beta	t	Sig.	Keterangan
Kompensasi	-.405	-7.603	<.001	Berpengaruh Negatif dan Signifikan
Motivasi	-.610	-11.441	<.001	Berpengaruh Negatif dan Signifikan

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variable independen memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variable independen secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun nilai t tabel diperoleh dari rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2; n-k-1) \\
 &= t (0,05 / 2; 86 - 2 - 1) \\
 &= t (0,025; 83) \\
 &= 1.988960 \\
 &= 1.989 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Ket: n = Jumlah Sampel

$$k = \text{Jumlah Variabel Bebas} = 0,05$$

- 1) Dari hasil pengujian diatas maka variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung negatif sebesar 7.603 dengan tingkat signifikansi <0,001 dan nilai koefisien beta negatif sebesar 0,405, dengan demikian nilai t hitung > t tabel yaitu 7.603 > 1.989. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi secara negatif signifikan oleh kompensasi atau dengan meningkatkan kompensasi maka *turnover intention* akan mengalami penurunan secara nyata.
- 2) Untuk variable motivasi (X2) memiliki nilai t hitung negatif sebesar 11.441 dengan tingkat signifikansi <0,001 dan nilai koefisien beta negative sebesar 0,610, dengan demikian nilai t hitung > t tabel yaitu 11.441 > 1.989. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi secara negatif signifikan oleh motivasi kerja atau dengan meningkatkan motivasi kerja maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

### e. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu Uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
292,863	3,11	<0,001	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat pengaruh antarvariabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun perhitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:  $df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$   
 $df(n2) = n-k = 86-3 = 83$

Ket:  $n$  = Jumlah Sampel

$k$  = Jumlah Keseluruhan Variabel (  $x + y$  )

Dengan melihat perhitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,11 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 292,863 dengan tingkat signifikansi <0,001. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (292,863 > 3,11) yang mempunyai arti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ) pada InterContinental Bali Resort.

## Simpulan/ Conclusion

Berdasarkan hasil pengumpulan, pengolahan dan analisa data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil uji T-test pada variabel  $X_1$  diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara negatif signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan < 0.05 dan nilai T hitung sebesar -7.603. Maka  $H_1$  di terima dan  $H_0$  ditolak.
2. Hasil uji T-test pada variabel  $X_2$  menunjukkan bahwa  $H_2$  di terima dan  $H_0$  ditolak atau ada pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan < 0.05 dan nilai T hitung pada variabel  $X_2$  sebesar -11.441
3. Pada F-test menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap terhadap turnover intention. Dapat dilihat dari hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 292,863 dengan tingkat signifikansi <0,001. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (292,863 > 3,11) yang mempunyai arti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi sebesar 0,873 atau 87,3% sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ida Sang Hyang Widi Wasa dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua tercinta yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi
3. Drs. I Ketut Pasek, M. AB selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Drs. I Made Ardana Putra, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA., Ph.D selaku penguji I saya yang telah memberikan saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Putu Adriani Prayustika, SE., MM selaku penguji II saya yang telah memberikan saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Kepada pihak InterContinental Bali Resort yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian dan memperoleh data, dan memberikan dukungan secara moril kepada peneliti serta mengarahkan peneliti dalam proses pengambilan data.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh staf Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
9. Teman-teman tercinta yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang selalu menemani dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

## Referensi/ Reference

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- B Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- angun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Dharma. Hatono. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4, No.1. Hal. 76-88.
- Ferdinand, Augusty. 2014. "Metode Penelitian Manajemen". Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Halimah Tika Nur, dkk. 2016 Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga.
- Kusbiantari, D. 2013. Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan. Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1 (hal.
- Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara,
- Malayu SP. Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara,
- Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145—157.
- Reka Ardian Purnama, Savitri Larasati. 2020. Implikasi Kompensasi Dan Stres Kerja
- Roseman, E. (1981). *Managing Turnover: A positive approach*. New York: Amacom.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suryanto dan Jeri Andrian Ridwan. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jui Shin. *Jurnal Manajemen*
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simanjuntak, Desrina 2016
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan. Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Syahronica, G., & Ruhana, M. S. H. I. (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan. Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen.